



Contratti, le linee guida

Parte la stagione dei rinnovi contrattuali. In questi mesi di emergenza che colpisce tutti noi, non ci fermiamo: stiamo definendo le linee guida per avviare le trattative utili a rinnovare i contratti del terziario, della cooperazione e della distribuzione moderna organizzata. Riportiamo i documenti al momento definiti in questo inserto.



Terziario, le nostre proposte

Il testo di parte sindacale per il rinnovo dei contratti nazionali

24



Con questo documento Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terzizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto.

Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato.

Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad

un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere a una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello in particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

L'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza porta sotto i riflettori il nodo smartworking

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti.

A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto.

Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere (gender gap) che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali.

Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere. Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che at-

Urgente definire norme per favorire la stabilità di rapporti anche in caso di terziarizzazione

tengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO. SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della bilateralità che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

Per quanto attiene la rete degli Enti Bilaterali territoriali riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli Ee. Bb. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta "staffetta generazionale", stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Federdistribuzione, percorso tracciato

Ecco il testo di parte sindacale per il rinnovo del contratto



Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terzizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato

con un approccio meno tematico e più interdependente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere a una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello in particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

Considerato che le imprese aderenti a Federdistribuzione

Importante investire sulla contrattazione integrativa aziendale, valorizzando le normative

zione sono prevalentemente di grandi dimensioni e afferiscono ai vari settori merceologici, è importante investire sulla contrattazione integrativa aziendale, valorizzando le normative attuali ma anche implementando i demandi e le materie ad essa dedicate dal contratto nazionale.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione posso-

Basta divario di genere: sviluppare una cultura organizzativa che non freni l'accesso a posti apicali

no essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO. SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Riteniamo inoltre che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta "staffetta generazionale", stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Coop, la road map per il comparto

Ecco il testo per il rinnovo del contratto della Cooperazione

28



Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, con particolare attenzione alla distribuzione cooperativa, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia. D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terzizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito. E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di

procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale per realizzare "un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori. Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore. Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa vissuta, almeno negli ultimi 20 anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione. Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello, in particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

Necessario aggiornare le aree su cui intervenire con la contrattazione di secondo livello

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri con particolare attenzione alla paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti di lavoro anche in caso di attività affidate a terzi nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, e penalizzano particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto.

Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di approfondire le modalità previste nell'accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile nel settore deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere (gender gap) che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione. Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente

Favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro, a partire dalla genitorialità

con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali.

Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali.

In merito alla previdenza ed all'assistenza integrativa riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione al fondo contrattuale di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

Ulteriore riflessione riteniamo debba trovare spazio nell'ambito delle materie di cui alla contrattazione aziendale. Il tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori potrebbe essere affrontato agevolando processi di turn-over, prevalentemente finalizzati all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Potrebbero essere regolate in seno al CCNL le linee guida della cosiddetta staffetta generazionale, di cui alle relative norme di legge, proprio al fine di favorire accordi aziendali.

Le OO.SS. intendono approfondire altresì, nell'ambito delle relazioni sindacali di livello nazionale, il tema della diffusione territoriale della presenza della distribuzione cooperativa. Nel valutare con attenzione la portata e lo stato delle ristrutturazioni in atto a livello aziendale, risulta necessario approfondire il tema della "riduzione della presenza diretta" della rete di vendita in parte del Paese con particolare riferimento al Mezzogiorno.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Ccnl, il documento Tds Confesercenti

I primi step per il rinnovo del contratto: le proposte dei sindacati

30



Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di terziarizzazione ed esternalizzazione dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei servizi in appalto. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'e-commerce, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un lavoro "povero", privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

E' in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad

un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdependente degli argomenti contrattuali. Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati, nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla classificazione del personale, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto "lavoro agile" o "smart working", evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro.

Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle agibilità sindacali e le aree su cui può intervenire la contrattazione di secondo livello in

Ultimamente si è diffuso un lavoro “povero” privo di reali prospettive di crescita personale

particolare per quanto attiene l'organizzazione del lavoro.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. Permessi e congedi rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il mercato del lavoro e le tipologie d'impiego, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti.

A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le prestazioni di lavoro disagiate e una più equa distribuzione dei carichi di lavoro non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle maggiorazioni connesse al lavoro disagiato (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremmo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del divario di genere che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora

Necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti per acquisire redditi sufficienti

rilevanza le tematiche che attengono alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla formazione e riqualificazione professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali.

Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della L. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della bilateralità che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di previdenza integrativa.

Per quanto attiene la rete degli Enti Bilaterali territoriali riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli EE. BB. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta “staffetta generazionale”, stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il tema salariale, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Michele Faioli
Matteo Luccisano

Lavoro agile: funziona? Solo con la contrattazione

La dematerializzazione del luogo di lavoro, la flessibilizzazione e l'indispensabilità del lavoratore: analisi sui principali aspetti



Il digitale ha cambiato il nostro modo di vivere e affrontare le sfide professionali. Il risultato è un modello di società, caratterizzato dalla graduale ridefinizione dei concetti di tempo e spazio, da un costante incremento della comunicazione a distanza, dalla accessibilità di massa alle informazioni, dalla diffusione rapida della conoscenza.

Uno dei capisaldi di questa rivoluzione tecnologica è il lavoro agile, come approccio innovativo all'organizzazione del lavoro, mediante il quale si definiscono autonomia e flessibilità riguardo ai luoghi, ai tempi e agli strumenti di lavoro.

Ci sono almeno **due aspetti da evidenziare in materia di lavoro agile.**

Il primo. La pandemia da Covid-19 ha travolto i processi di digitalizzazione già in corso che riguardavano il lavoro agile. In molte aziende il lavoro agile, inteso inizialmente come una forma alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa, è diventato l'unico modo per lavorare. Anzi, la pandemia ha modificato il fine stesso del lavoro agile: esso, da marzo 2020, diviene una concreta e concordata attuazione di

misure di sicurezza negli ambienti di lavoro ai tempi del coronavirus. La de-materializzazione del luogo di lavoro e di flessibilizzazione dei tempi di lavoro, in tempo di crisi sanitaria, risponde all'esigenza di contrastare e contenere la diffusione del virus negli ambienti di lavoro, con buona pace della disciplina del capo II della legge n. 81/2017 e della necessità di accordi individuali. Oggi, dunque, il lavoro agile viene accettato da tutti perché risponde a una domanda di sicurezza sul lavoro e si sviluppa in ragione della contrattazione collettiva decentrata coordinata sia con i protocolli interconfederali di marzo/aprile 2020 che con gli accordi di settore (si v. il sito del Cnel nel quale si trova una raccolta ben ordinata di tali protocolli e di contratti decentrati).

Il secondo. C'è un aspetto che emerge dall'attuazione delle politiche di lavoro che attengono all'accesso al lavoro agile in tempo di pandemia. Il lavoro agile, con tutti gli strumenti introdotti per monitorare l'attività dei lavoratori a distanza, ha evidenziato – in modo più immediato rispetto alla normale vita

in azienda – una quota di lavoro che qui chiameremo "inefficiente" che si contrappone a una quota di lavoro "efficiente" nonché una quota di lavoro che si può prestare "digitalmente" che si contrappone a una quota di lavoro "indispensabilmente" in presenza. Il problema coinvolge tematiche più complesse le quali hanno una radice lontana e profonda nel tessuto produttivo italiano. In ciascuna categoria (lavoro efficiente/inefficiente; lavoro digitale/in presenza) c'è altresì una polarizzazione tra lavori di qualità e lavori a basso valore aggiunto, sostituibili forse, nel tempo, dalla tecnologia.

I due aspetti segnalati dimostrano che il lavoro agile è ben regolato solo se si assegna alla contrattazione collettiva tale funzione.

Si diceva, infatti, degli accordi sul lavoro agile che costituiscono, in realtà, l'attuazione, più che della L. 81 del 2017, del D.lgs. 81 del 2008 e dei recenti protocolli su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: accordi collettivi in tal senso godrebbero di una vincolatività più forte nei confronti dei singoli lavoratori, non solo



Il contratto deve delineare i nuovi contorni della turnazione, dei diritti sindacali ed economici

perché rappresenterebbero contratti collettivi che disciplinano materie di importanza a livello costituzionale, ma anche perché darebbero vita ad accordi gestionali simili, per fini e tecnica, a quelli sottoscritti in caso di trasferimento d'azienda o di licenziamenti collettivi. In questa prospettiva, si noti che il fulcro della disciplina emergenziale risiede proprio nel superamento dell'accordo individuale, quale fonte di disciplina e organizzazione della modalità agile di esecu-

zione del lavoro.

Al contratto collettivo si richiede di delineare anche i nuovi contorni del potere disciplinare, della turnazione (soprattutto per i lavoratori più esposti al rischio di contagio), dei diritti sindacali, dei diritti economici, eccetera.

Il contratto collettivo è la cabina di regia del lavoro agile in tempo di pandemia, con tutte le conseguenze giuridiche che ricadono su istituzioni e commissioni paritetiche che si occupano della materia della sicurezza del lavoro in tempo di Covid-19.

Ma ciò non basta a esaurire il tema posto. Il contratto collettivo va oltre l'auspicata funzione normativa. Il contratto collettivo che regola il lavoro agile in tempo di pandemia crea altresì una forma di partecipazione responsabile delle rappresentanze dei lavoratori in azienda. Esso non è solo un mezzo per determinare tutele: con il contratto collettivo si verifica l'attuazione di quelle tutele. Il passaggio di politica del diritto sindacale e del lavoro non è di poco conto.

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda saranno chiamate a nego-

Verranno valutate anche le eventuali inefficienze che potrebbero ricadere sul lavoro

ziare le clausole contrattuali, sapendo che si dovrà disporre un meccanismo di monitoraggio dell'esecuzione del contratto.

Le rappresentanze dei lavoratori si dovranno porre nella prospettiva della verifica di quelle inefficienze di sistema che ricadono sul lavoro, il quale può diventare efficiente, digitale, o indispensabile in ragione delle modalità di definizione dell'organizzazione del lavoro che il contratto ha regolato.

Cambia lo scenario, cambiano anche i mezzi per realizzare i fini.

